

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DEPOK SPORTS CENTER**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Keolahragaan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Olahraga



Disusun oleh:  
Aput Ivan Alindra  
11603141010

**PROGRAM STUDI ILMU KEOLAHRAGAAN  
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2015**

## **PERSETUJUAN**

Skripsi dengan judul “**Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center**” yang disusun oleh Aput Ivan Alindra, NIM 11603141010 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

Yogyakarta, April 2015  
Pembimbing,



Prof. Dr. Sumaryanto, M.Kes.  
NIP. 19650301 199001 1 001

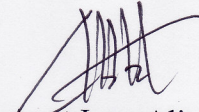


## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau yang diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, April 2015

Yang menyatakan,



Aput Ivan Alindra

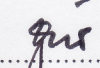


NIM. 11603141010



## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center” yang disusun oleh Aput Ivan Alindra, NIM 11603141010 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 16 April 2015 dan dinyatakan lulus.

## DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. Sumaryanto, M.Kes.	Ketua Penguji		21/4/15
Ahmad Nasrulloh, M.Or.	Sekretaris Penguji		21/4/15
Sumarjo, M.Kes.	Penguji I		20/4/15
Sigit Nugroho, M.Or.	Penguji II		20/4/15

Yogyakarta, April 2015  
Fakultas Ilmu Keolahragaan  
Dekan,



Rumpis Agus Sudarko, M.S  
NIP. 19690824 198601 1 001

## **PERSETUJUAN**

Skripsi dengan judul “**Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center**” yang disusun oleh Aput Ivan Alindra, NIM 11603141010 ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

Yogyakarta, April 2015  
Pembimbing,

Prof. Dr. Sumaryanto, M.Kes.  
NIP. 19650301 199001 1 001

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau yang diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, April 2015  
Yang menyatakan,

Aput Ivan Alindra  
NIM. 11603141010

## **PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul “**Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center**” yang disusun oleh Aput Ivan Alindra, NIM 11603141010 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 16 April 2015 dan dinyatakan lulus.

## **DEWAN PENGUJI**

<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>	<b>Tanggal</b>
Prof. Dr. Sumaryanto, M.Kes.	Ketua Penguji	.....	.....
Ahmad Nasrulloh, M.Or.	Sekretaris Penguji	.....	.....
Sumarjo, M.Kes.	Penguji I	.....	.....
Sigit Nugroho, M.Or.	Penguji II	.....	.....

Yogyakarta, April 2015  
Fakultas Ilmu Keolahragaan  
Dekan,

Rumpis Agus Sudarko, M.S  
NIP. 19600824 198601 1 001

## **MOTTO**

- Apa yang kita peroleh dari pendidikan adalah satu-satunya harta yang tidak dapat hilang selama perjalanan hidup kita. (Princess Karaja)
- Tidak setiap kesalahan adalah kebodohan. (Senece)
- Kesuksesan hanyalah milik orang yang amat gigih mengubah dirinya. Dan, tidak akan terjadi perubahan kecuali pada orang yang berani melibat kekurangan dirinya. (Aa Gym)
- Sukses tidak memerlukan penjelasan, kegagalan tidak memberikan kesempatan bagi alibi. (Napoleon Hill)
- Hidup ini tidak akan pernah adil, jika kita selalu membandingkan dengan orang lain.
- Tidak semua mimpi dan harapan akan terwujud sesuai dengan keinginan kita.
- Apa yang kita dapatkan saat ini, merupakan cerminan dari apa yang telah kita lakukan.
- “Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) maka tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)” (Asy-Syarh 6-7)



## **PERSEMBAHAN**

Karya sederhana ini penulis persembahkan untuk:

- Orang tuaku. Bapak Imam Subekti, Ibu Tuminah, terima kasih atas segala doa, kasih sayang, dan dukungan untuk peneliti.
- Mbahku. Mbah Wiro Taruno dan Mbah Sayem, yang dengan ikhlas mendoakan cucunya untuk meraih cita-cita yang setinggi-tingginya.
- Omku. Bapak Qosim atas doa, motivasi dan dukungannya sehingga dapat mencari ilmu dengan baik.
- Adik-adiku, Fernanda Dwi Subekti, Alfina, Idam Fauzan yang selalu mendoakan dan selalu menghibur.
- Teman-teman MADAWIRNA angkatan 2011 yang selalu menghibur, memotivasi, dan berjuang bersama untuk meraih impian.
- Teman-teman kontrakan TKT18 yang selalu bersama dalam keadaan senang maupun susah.
- Teman-teman Ikor angkatan 2011 yang selalu bersama demi meraih cita-cita.

# **ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPOK SPORTS CENTER**

**Oleh**  
**Aput Ivan Alindra**  
**11603141010**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center. Budaya organisasi dapat dilihat sebagian dari suatu lingkungan organisasi yang mempengaruhi perilaku dan penampilan (*performance*) karyawan di dalam organisasi.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan metode survei dengan teknik pengambilan data menggunakan angket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Depok Sports Center, pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan Depok Sports Center yang berjumlah 18 orang. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,627, sehingga besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 62,7%, sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seringkali budaya dalam suatu organisasi berkembang dengan kuat, sehingga dalam kondisi demikian, setiap anggota mengetahui dengan baik tujuan organisasi yang akan dicapainya.

Kata Kunci : Budaya organisasi dan kinerja karyawan.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur dipanjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Pemurah, atas segala limpahan kasih dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center” dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center.

Skripsi dapat terwujud dengan baik berkat uluran tangan dari berbagai pihak, teristimewa pembimbing. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Rumpis Agus Sudarko, M.S., Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Yogyakarta, yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian.
2. Yudik Prasetyo, M.Kes., Ketua Program Studi IKOR FIK UNY, yang telah menyetujui dan mengizinkan pelaksanaan penelitian.
3. Prof. Dr. Sumaryanto, M.Kes., selaku dosen pembimbing yang dengan sabar memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyusun skripsi.
4. Prof. Dr. Wawan S. Suherman, M. Ed., selaku dosen penasehat akademik penulis selama menjadi mahasiswa di FIK UNY.
5. Seluruh manajemen Depok Sports Center selaku responden penelitian yang telah meluangkan waktu dan membantu pengambilan data penelitian.
6. Para dewan penguji skripsi.



7. Teman-teman Ikor angkatan 2011 yang selalu memberikan semangat dan motivasi.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu, kritik yang membangun dan saran akan diterima untuk perbaikan lebih lanjut. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi dunia pendidikan.

Yogyakarta, April 2015

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN .....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
PENGESAHAN .....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
 BAB I. PENDAHULUAN .....	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	9
 BAB II. KAJIAN PUSTAKA .....	 10
A. Deskripsi .....	10
1. Pengertian Budaya .....	10
2. Pengertian Organisasi .....	11
3. Hakikat Budaya Organisasi.....	12
a. Pengertian Budaya Organisasi .....	12
b. Fungsi Budaya Organisasi .....	15
c. Karakteristik Budaya Organisasi .....	19
4. Pengertian Kinerja Karyawan .....	21
5. Depok Sports Center .....	24
B. Penelitian yang Relevan.....	27
C. Kerangka Berfikir .....	28

D. Hipotesis .....	31
BAB III. METODE PENELITIAN.....	32
A. Desain Penelitian .....	32
B. Definisi Operasional Variabel.....	32
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	33
D. Instrumen Penelitian .....	34
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	38
F. Teknik Pengumpulan Data.....	41
G. Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	45
A. Hasil Penelitian .....	45
B. Pembahasan.....	53
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
A. Kesimpulan .....	55
B. Implikasi Hasil Penelitian .....	55
C. Keterbatasan Hasil Penelitian .....	56
D. Saran-saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA .....	58
LAMPIRAN .....	60



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Jumlah Pengunjung DSC dari Tanggal 2-8 Maret 2015.....	25
Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Uji Coba.....	37
Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	39
Tabel 4. Nilai Butir Pernyataan.....	42
Tabel 5. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 6. Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 7. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
Tabel 8. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	47
Tabel 9. Deskripsi Statistik Budaya Organisasi.....	47
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi.....	48
Tabel 11. Deskripsi Statistik Kinerja Karyawan.....	49
Tabel 12. Distribusi frekuensi Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 13. Hasil Uji Normalitas.....	51
Tabel 14. Hasil Uji Linieritas.....	52
Tabel 15. Koefisien Korelasi.....	52

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Gambar 1. Diagram Budaya Organisasi.....	48
2. Gambar 2. Diagram Kinerja Karyawan.....	50

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian .....	59
Lampiran 2. Surat Keterangan Penelitian .....	60
Lampiran 3. Surat Permohonan Validasi .....	61
Lampiran 4. Surat Persetujuan Validasi .....	62
Lampiran 5. Kuesioner Penelitian .....	63
Lampiran 6. Data Uji Coba Penelitian .....	71
Lampiran 7. Validitas dan Reliabilitas .....	72
Lampiran 8. Data Penelitian .....	74
Lampiran 9. Deskriptif statistik .....	76
Lampiran 10. Uji Korelasi .....	78
Lampiran 11. Uji Linearitas .....	79
Lampiran 12. Uji Normalitas .....	80
Lampiran 13. Tabel r .....	81
Lampiran 14. Tabel Distribusi F untuk Alpha 5% .....	82
Lampiran 15. Dokumentasi .....	83



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia di Indonesia yang besar, apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Susanto (2006: 109) mengatakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Banyak perusahaan atau organisasi yang mencoba berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Menurut Sarplin dalam Susanto (2006: 120) Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Menurut Ivancevich (2006: 46) budaya organisasi yang kuat dicirikan dengan adanya karyawan yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak nilai berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku organisasi.

Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola organisasi dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi.

Sesuai dengan konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas yang tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi organisasi. Sondang Siagian (1995: 187) berpendapat bahwa perilaku dan kebiasaan

kerja setiap anggota, sudah dilakukan sejak berdirinya organisasi, yang terus dipertahankan dan diterapkan hingga menjadi budaya organisasi.

Mengenai budaya organisasi dalam sebuah organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa memperkuat fondasi budayanya, setelah budaya kuat maka akan berpengaruh besar terhadap strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat menaikkan koordinasi antar karyawan. Sebagaimana diketahui kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Lilis, 2009: 239).

Nilai inti organisasi itu akan dipegang secara intensif dan dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Budaya kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut. Pemahaman budaya organisasi terhadap karyawan akan membina kohesifitas, kesetiaan dan komitmen organisasional. Kualitas ini selanjutnya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan perlu meningkatkan faktor kinerja organisasi dengan membentuk dan mengembangkan suatu budaya organisasi yang mendukung terciptanya komitmen karyawan.

Depok Sports Center (DSC) merupakan fasilitas olahraga terbuka untuk umum yang di dalamnya terintegrasi dengan pusat belanja Superindo dan fasilitas penunjang lainnya. Tempat olahraga ini mulai beroperasi sejak Februari 2006. Didalamnya terdapat fasilitas kolam renang, *fitness center*, bulutangkis, beladiri taekwondo, karate, aikido, wing chun, capoeira, sekolah badminton, sekolah renang, sekolah *robotic*. Lokasi DSC berada di Gedung II, komplek Depok Sports Center (DSC) terletak di Jalan Raya Seturan Kav. 4 Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Depok Sports Center memperkenalkan kepada masyarakat bahwa kegiatan olahraga adalah kegiatan yang tepat untuk menjaga kesehatan tubuh. Mendorong kepada semua orang untuk meningkatkan prestasi olahraga. Untuk menarik minat masyarakat agar berkunjung di Depok Sports Center membutuhkan budaya yang kuat dalam organisasi. Budaya organisasi dijadikan pedoman dan arahan untuk ditaati dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian perlu adanya beberapa hal yang lebih ditingkatkan lagi, hubungan komunikasi antar karyawan, memberikan pelayanan bagi para pengunjung dengan setulus hati, saling menghargai rekan kerja ataupun pimpinan dan meningkatkan kedisiplinan kerja. Kondisi ini mengakibatkan kinerja karyawan semakin optimal, pekerjaan akan selesai tepat waktu, pembagian waktu kerja yang sesuai kebutuhan dan kualitas pekerjaan yang memenuhi standar, pengunjung akan semakin bertambah banyak dan tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sukses.

Karyawan merupakan komponen penting dalam organisasi ini, keberhasilan Depok Sports Center akan sangat tergantung dari kepiawaian karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggan. Budaya yang tidak kondusif akan mengakibatkan karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu perlu diadakan kajian lebih lanjut terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center yang berhubungan dengan budaya organisasi, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Budaya organisasi di Depok Sports Center tumbuh melalui proses evolusi dari gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi, para pelaku organisasi terdahulu dan kemudian ditanamkan kepada para pengikutnya. Budaya organisasi akan tumbuh dan berkembang dilakukan dengan menanamkan kepada pelaku organisasi melalui proses pembelajaran dan pengalaman (Wibowo, 2010: 3).

Menurut Sutarto (2006: 373) kondisi yang terjadi dalam bidang organisasi antara lain terdapat masalah karyawannya banyak yang tidak mengetahui apalagi meyakini tujuan organisasi tempatnya bekerja, adanya pembentukan organisasi yang didasarkan atas faktor lain di luar administrasi, seperti faktor politik, sosial dan lain-lain, karyawan tidak memiliki rincian tugas yang jelas yang dapat dijadikan acuan untuk mengetahui apa yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga banyak yang bekerja hanya menunggu perintah dari atasan, pelayanan terhadap masyarakat terkadang terhambat karena petugasnya sedang berhalangan, adanya kesamaan pengerjaan atau sebaliknya kekosongan pengerjaan atas sesuatu aktivitas karena adanya satuan-satuan organisasi atau jabatan-jabatan sama, kurang menyadari bahwa

setiap pejabat seharusnya melaksanakan tugas tanpa menunggu atasannya, adanya penempatan suatu organisasi yang belum tepat dan adanya pembangunan organisasi yang rumit.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan. Sehubungan dengan beberapa hal tentang kinerja karyawan Depok Sports Center di atas, maka penelitian berikutnya memfokuskan pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Adanya pembinaan karyawan diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugas umum organisasi maupun untuk menegakkan dan memperlancar pekerjaan yang sudah dibebankan. Adanya kesatuan hubungan antara pimpinan dan karyawan, prosedur kerja yang jelas, dapat memperbaiki suasana lingkungan kerja menjadi nyaman, meningkatkan secara bertahap kualitas kemampuan karyawan dengan baik dan menanamkan kepada karyawan untuk memiliki sikap tentang pengabdian dan ketulusan dalam bekerja. Dengan memiliki persaan tersebut semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan.

Dunia bisnis khususnya Depok Sports Center juga tidak ingin ketinggalan dalam membangun budaya organisasi yang efektif guna menciptakan hasil kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja karyawan yang lebih baik. Perusahaan dituntut untuk memiliki visi dan misi yang jelas, strategik dan setiap komponen di dalamnya juga dituntut untuk dapat merealisasikan visi dan misi perusahaan. Visi dan misi inilah yang kemudian melahirkan nilai-nilai yang diyakini oleh anggota dan mencerminkan budaya organisasi.

Menurut Robbins (2006: 296) Hampir tidak ada keraguan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap sikap karyawan. Maka untuk mencapai profesional kerja, manajemen puncak dan divisi sumber daya manusia bisa menciptakan budaya kerja organisasi yang berkualitas. Budaya organisasi dengan penerapan sistem manajemen yang baik adalah cara yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah direncanakan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Belum diketahuinya pengaruh budaya organisasi di Depok Sports Center.
2. Belum diketahuinya budaya organisasi yang efektif dapat mendorong kesuksesan kinerja karyawan yang optimal berkelanjutan di Depok Sports Center.
3. Kendala-kendala yang dihadapi Depok Sports Center.



4. Kesadaran dan pemahaman pelaku organisasi tentang fungsi budaya organisasi untuk membangun kinerja karyawan efektif.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah disebutkan di atas, perlu adanya batasan masalah sehingga pembahasan dalam penelitian ini menjadi lebih terfokus, ruang lingkup penelitian ini menjadi jelas dan terarah pada sasaran, serta tidak terlalu luas dan membuat peneliti lebih spesifik dalam meneliti. Maka peneliti hanya akan meneliti analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center.

### **D. Rumusan Masalah**

Atas dasar pembatasan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi di Depok Sports Center.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Depok Sports Center.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Depok Sports Center.

## **F. Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis:

### **1. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk memperkaya wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang olahraga, khususnya manajemen olahraga untuk meningkatkan kesuksesan dalam mengelola organisasi bahwa salah satu kunci keberhasilan terletak pada budaya organisasi. Oleh karena itu budaya organisasi penting dalam mengimplementasikan strategi organisasi yang berkelanjutan.

### **2. Manfaat praktis**

#### **a. Bagi institusi**

Diharapkan dapat menjadi masukan dan menciptakan budaya organisasi yang efektif di Depok Sports Center.

#### **b. Bagi penulis**

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat semakin menambah wawasan dan referensi yang berhubungan dengan budaya organisasi dan kinerja karyawan.

#### **c. Bagi pembaca**

Sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan menganalisis masalah-masalah aktual yang terjadi khususnya yang berhubungan dengan budaya organisasi dan kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Pengertian Budaya**

Menurut Kusdi (2011: 12) budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu *buddhaya*, yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi dan akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Disini tampaknya menekankan kepada aspek kolektif, bahwa budaya adalah hasil kerja dari sejumlah akal dan bukan hanya satu akal individu saja. Dalam bahasa Inggris, kebudayaan berasal dari kata *culture*, yang berasal dari kata latin *colere*, yaitu mengelola dan mengerjakan. Bisa diartikan juga sebagai mengelola tanah dan atau bertani. Kata *culture* kadang juga diterjemahkan sebagai “kultur” dalam bahasa Indonesia.

Menurut Malinowski dalam Cica Nayati (2012: 9) budaya adalah keseluruhan kehidupan manusia yang terdiri dari berbagai peralatan dan barang-barang konsumen, berbagai peraturan untuk kehidupan masyarakat, ide-ide dan hasil karya manusia, keyakinan dan kebiasaan manusia. Menurut Edwar dalam Cica Nayati (2012: 10) budaya adalah gabungan kompleks menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat. Wibowo (2007: 15) menjelaskan budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi ke generasi

melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling sesuai dengan lingkungan tempat tinggalnya.

Dari beberapa definisi diatas mengenai budaya, penulis menyimpulkan bahwa budaya adalah segala sesuatu yang ada dalam masyarakat yang menjadi sistem nilai yang dianut bersama, menjadi kebiasaan dan menjadi identitas bagi masyarakat tersebut. Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa budaya organisasi dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## **2. Pengertian Organisasi**

Organisasi berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Menurut Pabundu (2010: 3) organisasi adalah suatu kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan dari sebuah organisasi sangat mempengaruhi kinerja dari organisasi itu sendiri maupun untuk mencari massa atau anggota baru dalam pengembangan sebuah organisasi dan untuk menjaga kaderisasi anggota (<http://id.wikipedia.org>). Kaderisasi bertujuan untuk menjaga sebuah organisasi tetap bisa bertahan dan eksis dalam jangka waktu yang panjang.

Pengertian organisasi telah banyak disampaikan oleh para ahli, tetapi pada dasarnya tidak ada perbedaan prinsip, sebagai bahan perbandingan ada beberapa pendapat mengenai organisasi dari beberapa pakar organisasi, diantaranya:

Menurut Oliver Sheldon dalam Sutarto (2006: 22) organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas sedemikian rupa, memberikan seluruh kemampuan terbaik untuk pemikiran yang efisien, sistematis, positif dan terkoordinasi. Menurut Hearleigh Trecker dalam Sutarto (2006: 24) organisasi adalah perbuatan atau proses penghimpunan atau mengatur kelompok yang sedang berhubungan dari instansi menjadi suatu keseluruhan yang bekerja.

Menurut beberapa pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa organisasi adalah kumpulan satu orang atau lebih yang diatur dengan baik yang saling berinteraksi dan bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Organisasi sengaja didirikan untuk jangka waktu tertentu dan terkoordinasi dengan baik pola kerja yang terstruktur dengan tujuan bersama.

### **3. Hakikat Budaya Organisasi**

#### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Luthans dalam Susanto (2006: 111) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai

dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut Sarplin dalam Susanto (2006: 120) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Menurut Sondang (1995: 233) budaya organisasi adalah penggabungan antara gaya kepemimpinan manajemen puncak dan norma-norma serta sistem nilai keyakinan para anggota organisasi. Menurut Deddy Mulyadi (2006: 270) budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai dan harapan.

Pengertian diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian antara satu organisasi dengan organisasi lainnya mempunyai kebiasaan yang berbeda meski keduanya bergerak pada bidang aktivitas bisnis yang sama. Jadi secara operasional, budaya organisasi bermula dari individu yang bergabung dalam suatu kelompok dengan kebersamaannya menciptakan nilai dan aturan sebagai dasar berperilaku didalam organisasi. Menurut Wibowo (2010: 1) suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu.

Untuk itu, keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Di Indonesia, budaya organisasi mulai diperkenalkan di era 1990-an ketika saat itu banyak dibicarakan perihal konflik budaya, bagaimana mempertahankan budaya Indonesia serta pembudayaan nilai-nilai baru. Seiring dengan itu, budaya organisasi kemudian dimasukkan dalam kurikulum berbagai program pendidikan, pelatihan, bimbingan dan penyuluhan, baik di lingkungan perguruan tinggi dan instansi pemerintah maupun di berbagai perusahaan swasta besar di Indonesia (Pabundu, 2010: 1).

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi. Menurut Susanto (2006: 112) peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasional, juga sebagai alat untuk menghadapi masalah peluang dari lingkaran internal maupun eksternal. Susanto (2006: 112) mengatakan ada empat peran dari budaya organisasi, yaitu:

- 1) Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ekonomi organisasi.
- 2) Menjadi faktor yang lebih menentukan dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan organisasi pada tahun selanjutnya.



- 3) Dapat mendorong peningkatan kinerja ekonomi dalam jangka panjang jika di organisasi terdiri atas orang-orang yang layak.
- 4) Dibentuk untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi (Robbins, 2006: 284). Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi.

#### **b. Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya memiliki beberapa fungsi di dalam suatu organisasi. Ada beberapa pendapat mengenai fungsi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut. Fungsi budaya organisasi menurut Pabundu (2010: 14) adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok.
- 2) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi sehingga dapat mempunyai rasa memiliki, partisipasi dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaan.
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial, sehingga lingkungan kerja menjadi positif, nyaman dan konflik dapat diatur secara efektif.
- 4) Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

- 5) Sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Dapat mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang berasal dari budaya yang berbeda.
- 6) Membentuk perilaku karyawan, sehingga karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.
- 7) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.
- 8) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.
- 9) Sebagai alat komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi.
- 10) Sebagai penghambat berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integritas internal.

Menurut Smircich yang dikutip oleh Susanto (2006: 113) ada empat fungsi budaya organisasi, yaitu:

- 1) Memberikan suatu identitas organisasional kepada para anggota organisasi.
- 2) Memfasilitasi atau memudahkan komitmen kolektif.
- 3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial.
- 4) Membentuk perilaku dengan anggota-anggota organisasi memiliki perasaan terhadap sekitarnya.

Robbins (2006: 283) menjelaskan, ada lima fungsi budaya organisasi yang sangat penting untuk kemajuan organisasi, yaitu:

- 1) Budaya berperan sebagai batas-batas penentu. Budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- 3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
- 4) Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- 5) Sebagai mekanisme kontrol dan rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Dari berbagai pendapat di atas mengenai fungsi budaya organisasi, dapat diketahui budaya itu memang ada di dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi berguna bagi organisasi dan karyawan. Budaya mendorong terciptanya komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi sikap kerja karyawan. Keadaan seperti ini jelas akan menguntungkan sebuah organisasi. Budaya menyampaikan kepada karyawan bagaimana pekerjaan dilakukan dan apa saja yang bernilai penting.

Menurut Schein dalam Yulk (1994: 332) budaya sebagai landasan dasar anggapan dan kepercayaan bersama seluruh anggota organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi. Budaya itu mewakili

persepsi bersama yang dianut oleh para organisasi untuk menentukan perilaku anggota organisasi.

Menurut Susanto (2006: 120) pada umumnya untuk membangun organisasi sangat situasional dan tergantung pada keinginan dan komitmen dari pemimpin dan para *agents* yang mengelola organisasi. Model budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi adalah yang memiliki paling sedikit dua sifat berikut:

- 1) Kuat (*strong*) artinya budaya organisasi yang di bangun atau di kembangkan organisasi harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku para individu pelaku organisasi untuk menyelaraskan antara tujuan individu dan kelompok mereka dengan tujuan organisasi. Selain itu, budaya yang dibangun tersebut harus memiliki tujuan, sasaran, persepsi, perasaan, nilai dan kepercayaan, interaksi sosial dan norma-norma bersama yang memunyai arah yang jelas sehingga mampu bekerja dan mengekspresikan potensi mereka dalam arah tujuan dan semangat yang sama.
- 2) Dinamis dan adaptif (*dynamic & adaptive*) artinya budaya organisasi yang akan dibangun harus fleksibel dan responsif terhadap perkembangan lingkungan internal dan eksternal. Menurut Susanto (2006: 120) ada dua variabel lingkungan yang membentuk dan mempengaruhi efektivitas budaya suatu organisasi, yaitu:

- a) Faktor-faktor yang berasal dari variabel lingkungan internal meliputi misi, visi, peraturan dan nilai-nilai yang ditanamkan oleh para pendahulu organisasi.
- b) Faktor-faktor yang berasal dari lingkungan global meliputi kecenderungan perubahan globalisasi ekonomi, tuntutan hukum dan ekonomi, tuntutan sosial, perkembangan teknologi manufaktur, transformasi teknologi informasi dan ekologi.

**c. Karakteristik Budaya Organisasi**

Karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2006: 279) dikemukakan ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi. Ketujuh karakter tersebut yaitu:

- 1) Inovasi dan mengambil risiko berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko.
- 2) Perhatian pada rincian berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan (presisi), analisis dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil mendiskripsikan sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.
- 4) Orientasi manusia menjelaskan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.

- 5) Orientasi tim berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu individu.
- 6) Agresivitas menjelaskan sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai.
- 7) Stabilitas sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status *quo* sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Masing-masing ciri tersebut di atas dapat dinilai dalam sebuah rangkaian dari rendah sampai tinggi. Penilaian yang tinggi menunjukkan organisasi tersebut memiliki budaya yang kuat dan sebaliknya penilaian rendah menunjukkan budaya organisasi lemah. Dengan menilai ketujuh dimensi organisasi, orang akan mendapatkan gambaran yang majemuk mengenai budaya suatu organisasi. Ketujuh karakteristik tersebut yang akan menyidik faktor-faktor yang disangka dan kemudian diyakini menjadi komponen dari konsep dasar yang akan diteliti.

Budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan budaya organisasi sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi demi meraih tujuan yang ingin dicapai. Budaya organisasi yang baik akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku para anggotanya

karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas untuk menciptakan suatu iklim internal. Budaya organisasi juga menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Dimana budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan. Semua faktor tersebut merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi dari karyawan yang akan menghasilkan kinerja organisasi juga tinggi (Sri Porwani, 2010: 4).

#### **4. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 5). Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Pabundu (2010: 122) seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan pengawasan terhadap perilaku karyawan.



Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut Sondang (1995: 227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Menurut Pabundu (2010: 121) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Makin rumit jenis pekerjaan, maka *Standard Operating Procedure* (SOP) yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006: 260):

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Wirawan (2009: 54) secara umum dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu :

- a. Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
- b. Perilaku kerja. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik dan peraturan organisasi.
- c. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dimensi kinerja karyawan diatas yang akan menyidik faktor-faktor yang disangka dan kemudian diyakini menjadi komponen dari konstrak

yang akan diteliti. Setelah menentukan dimensi kinerja, selanjutnya menentukan indikator yang sesuai dengan keadaan objek penelitian. Dimensi kinerja karyawan menurut Wirawan dalam buku evaluasi kinerja sumber daya manusia dirasa sangat kompleks dan cocok untuk mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Depok Sports Center.

Sebagai organisasi yang melayani masyarakat, kepuasan konsumen tentu harus diutamakan. Kepuasan konsumen adalah tingkat perasaan konsumen setelah membandingkan antara apa yang dia terima dan harapannya. Kepuasan konsumen merupakan perasaan senang/kecewa seseorang sebagai hasil dari perbandingan antara prestasi/produk yang dirasakan dari yang diharapkan.

## **5. Depok Sports Center**

Perkembangan bisnis kesehatan dan hiburan di Yogyakarta hingga saat ini terus berkembang dan sangat diminati oleh para investor untuk mengembangkan usahanya dalam bidang olahraga kesehatan. Secara bertahap pengusaha mulai melirik kota Yogyakarta sebagai salah satu kota target untuk perluasan ataupun penanaman modal. Hal ini terbukti dengan banyaknya perluasan bisnis untuk olahraga kesehatan dan hiburan yang cukup berkembang dan diminati masyarakat pada saat ini.

Merespon perkembangan dan pola perilaku gaya hidup masyarakat Yogyakarta khususnya di segmen kesehatan dan hiburan yang sangat baik saat ini, maka Bapak Drs. H. Maryanto, MM, selaku Direktur perusahaan,

mencetuskan “DEPOK SPORTS CENTER (DSC)” sebagai fasilitas kesehatan dan hiburan untuk masyarakat umum. Adapun salah satu alasan untuk mendirikan DSC adalah karena di Yogyakarta yang dikenal sebagai kota pelajar belum ada suatu wadah atau sarana olahraga yang kurang memadai akan fasilitasnya untuk memenuhi keinginan masyarakat asli Yogyakarta dan pendatang yang ingin sekedar berekreasi untuk mengisi hari libur maupun bagi konsumen yang ingin benar-benar rutin mengolah tubuh menjadi sehat.

Sejak DSC diresmikan oleh Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Sri Sultan Hamengku Buwono X, pada tanggal 25 Februari 2006, animo masyarakat terhadap tempat ini terus meningkat. Hal ini mampu dibuktikan dengan banyaknya masyarakat menggunakan fasilitas DSC untuk berekreasi.

**Tabel 1. Jumlah Pengunjung DSC dari Tanggal 2-8 Maret 2015**

<b>Hari</b>	<b>Jumlah Pengunjung</b>
Senin	250
Selasa	314
Rabu	323
Kamis	342
Jum'at	335
Sabtu	540
Minggu	290

Sumber: Manajemen Depok Sports Center

Saat ini DSC bukan hanya digunakan sebagai tempat rekreasi namun instansi negeri/swasta, pelajar & mahasiswa memanfaatkan fasilitasnya untuk tempat berkompetisi. Seperti halnya yang pernah dilakukan adalah kompetisi renang, badminton, *billiard* baik itu tingkat daerah maupun nasional. Selain itu juga perusahaan unilever & multilever juga

memainkan peranan untuk menjual prodak, *treatment*, pentas musik, *fun game*, dan lain-lain. Menurut manajer Depok Sports Center eksistensi DSC bagi masyarakat Yogyakarta sendiri pada umumnya adalah menciptakan “*one stop sports and when health become life style*” atau sebagai salah satu tempat yang memenuhi semua kebutuhan akan kesehatan dan hiburan bagi masyarakat yang tinggal di Yogyakarta.

Depok Sports Center (DSC) merupakan fasilitas olahraga terbuka untuk umum yang di dalamnya terintegrasi dengan pusat belanja Superindo dan fasilitas penunjang lainnya. Didalamnya terdapat fasilitas kolam renang, *fitness center*, bulutangkis, beladiri taekwondo, karate, aikido, wing chun, capoeira, sekolah badminton, sekolah renang, sekolah *robotic*. Lokasi DSC berada di Gedung II, kompleks Depok Sports Center (DSC) terletak di Jalan Raya Seturan Kav. 4 Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan data dari Kependudukan Sleman, pertumbuhan daerah seturan berkembang sangat pesat. Daerah Seturan masuk wilayah Kecamatan Depok merupakan daerah aglomerasi (Perngembangan Kota dalam Kawasan Tertentu) dimana kegiatannya sebagai daerah baru yang terus berkembang. Wilayah Seturan seperti kita ketahui merupakan kota mandiri di wilayah Sleman dimana terdapat aktivitas ekonomi, kegiatan masyarakat dan mahasiswa dengan kepadatan penduduk yang tinggi. Di sekitar DSC terdapat lima Kampus besar yaitu UPN, Atma Jaya, STIE YKPN, Univ Proklamasi dan Akademi Pariwisata.

Perkembangan tersebut dapat dilihat dari pertumbuhan usaha, hunian dan akses jalan yang melintas, yang merupakan jalan tembus antara Ring Road Utara dan Jalan Adisutjipto dengan kemudahan akses dan sarana serta prasarana umum yang memadai. Pertumbuhan ekonomi di daerah Seturan sangatlah baik dan prospek, dapat di lihat dari tingkat trafik jalan dan hunian di sekitarnya yang padat. Berdasarkan data statistik Jumlah Penduduk Kecamatan Depok Mei 2008 122.080 orang. Sementara itu kepadatan penduduk Kabupaten Sleman rata-rata 1.490 orang per km<sup>2</sup>. Kepadatan penduduk yang tertinggi terdapat di Kec. Depok yakni 3.102 orang per km<sup>2</sup>. Kepadatan penduduk tersebut belum termasuk mahasiswa yang kebanyakan tidak terdaftar di Dinas Catatan Sipil (sumber [www.slemankab.go.id](http://www.slemankab.go.id)).

## **B. Penelitian yang Relevan**

Penelitian yang relevan sangat dibutuhkan untuk kajian teoritik yang dikemukakan, sehingga dapat dipergunakan sebagai landasan untuk kerangka berfikir. Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah:

1. Penelitian oleh Susandi Prihayanto yang berjudul: “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Regional IV Jawa Tengah – Daerah Istimewa Yogyakarta). Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif, populasinya adalah seluruh karyawan PT. Telkom Divisi Regional IV Semarang (Jawa Tengah). Sampel penelitian ini dilakukan

dengan jenis *Non Probability Sampling*. Teknik Pengumpulan data menggunakan angket.

2. Penelitian oleh Nurjanah yang berjudul: “Analisis Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus bank DKI Syariah Cabang Wahid Hasyim Jakarta Pusat ). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan statistik inferensial nonparametrik. Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank DKI Syariah Cabang Wahid Hasyim Jakarta Pusat. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif.
3. Penelitian Penelitian oleh Sri Porwani yang berjudul: “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus PT. Tambang Batubara Bukit Asem (PERSERO) Tanjung Enim). Desain Penelitian ini bersifat asosiatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini hanya pada pekerja administrasi saja yang diteliti sebanyak 556 karyawan. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan sampel acak berstrata proporsional (*proportional stratified random sampling*) sebanyak 233 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif.

### **C. Kerangka Berpikir**

Budaya organisai pada hakekatnya merupakan salah satu unsur pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang



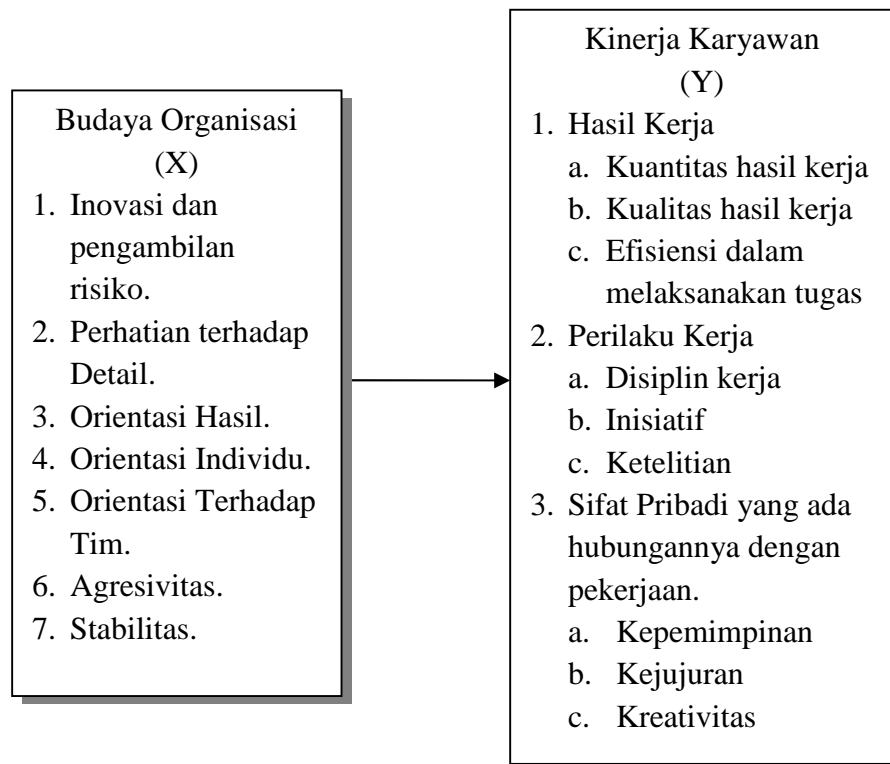
memperhatikan unsur budaya organisasi tersebut akan meningkatkan kualitas dari organisasi. Budaya organisasi menjadi salah satu pedoman kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Menurut Robbins (2006: 296) Hampir tidak ada keraguan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap sikap karyawan. Maka untuk mencapai profesional kerja, manajemen puncak dan divisi sumber daya manusia bisa menciptakan budaya kerja organisasi yang berkualitas. Budaya organisasi dengan penerapan sistem manajemen yang baik adalah cara yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah direncanakan.

Sebuah Organisasi dituntut untuk bisa mengembangkan beberapa unsur dalam membangun sebuah organisasi agar dapat terus berkembang dan sukses dalam mencapai tujuan. Menurut Susanto (2006: 124) budaya organisasi memiliki sejumlah peran strategi, yaitu:

1. Sebagai perekat antar para pelaku organisasi (pemilik, manajemen, dan karyawan) yang memiliki kepentingan berbeda beda.
2. Sebagai alat untuk membentuk rasa ikut memiliki dan rasa bangga sebagai bagian dari suatu organisasi.
3. Sebagai nilai inti organisasi yang mendorong para karyawan untuk memberikan ide-ide barunya, organisasi selalu sensitif terhadap kepuasan pelanggan dan tuntutan, membangun komunikasi yang harmonis dan kondusif antar pelaku organisasi dan menanamkan komitmen agar selalu menerima segala resiko yang mungkin saja terjadi di dalam organisasi.

4. Sebagai alat yang efektif untuk membangun efektivitas kesuksesan kinerja ekonomi dan kinerja organisasi dalam jangka panjang.

Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi seharusnya memiliki perasaan membutuhkan untuk membangun organisasi yang efektif, sehingga semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi. Kinerja individu, tim, organisasi mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran seperti diharapkan, namun dapat juga tidak mencapai apa yang diharapkan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan. Dengan melakukan perbaikan kinerja diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik (Wibowo, 2007: 14). Jika budaya organisasi kuat, maka kinerja karyawan Depok Sports Center akan baik.



#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

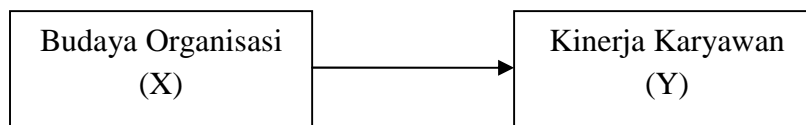
Ha. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center.

Ho. Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan sebuah rancangan bagaimana suatu penelitian akan dilakukan. Rancangan tersebut digunakan untuk mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang dirumuskan (Ali Maksum, 2012: 95). Penelitian tentang budaya organisasi yang dilakukan di Depok Sports Center merupakan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menemukan informasi dan memberikan gambaran bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Bentuk hubungan kausal antar variabel dalam penelitian ini adalah :



#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Ali Maksum (2012: 29) bahwa variabel adalah suatu konsep yang memiliki variabilitas atau keberagaman yang menjadi fokus penelitian. Variabel digolongkan menjadi variabel bebas dan variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi dan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi.

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu analisis pengaruh budaya organisasi sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan yang

dilakukan di Depok Sports Center dengan melihat tujuan budaya organisasi untuk meningkatkan kesuksesan dan kemajuan organisasi yang berkelanjutan.

Operasional variabel penelitian mengacu pada semua variabel dan indikator-indikator variabel dalam penelitian ini yang dirumuskan sebagai berikut.

- a. Variabel bebas (*independen* ) yaitu budaya organisasi (X). Sugiyono (2011: 39) menjelaskan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependen*). Menurut Robbins (2006: 279) Variabel bebas tersebut akan ditelusuri melalui tujuh indikator, yaitu: inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi terhadap tim, agresivitas dan stabilitas.
- b. Variabel terikat (*dependen*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2011: 40). Menurut Wirawan (2009: 54) variabel kinerja sebagai variabel dependen (Y) yang akan ditelusuri melalui 3 (tiga) indikator, yaitu: hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

## **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **1. Populasi**

Menurut Suharsimi Arikunto (2002: 108) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian sehubungan dengan wilayah penelitian atau sumber data yang dijadikan sumber penelitian. Sugiyono (2011: 90) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas

objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Depok Sports Center.

## **2. Sampel Penelitian**

Sugiyono (2011: 91) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pendapat lain dikemukakan oleh, Sukandarrumidi (2006: 50) yang menyatakan sampel sebagai bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari obyek yang merupakan sumber data. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh.

Menurut Sugiyono (2011: 96) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Cara pengambilan sampel dengan *sampling* jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini yaitu semua karyawan Depok Sports Center.

## **D. Instrumen Penelitian**

Suharsimi Arikunto (2002: 101) mengatakan instrumen penelitian adalah alat bantu atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasil yang lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah. Nasution (2000: 128) menjelaskan angket sebagai daftar pertanyaan yang

didistribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti. Dalam penelitian ini bentuk instrumen yang digunakan adalah berupa angket dengan menggunakan sikap skala *likert* yang telah di modifikasi dengan penilaian sebagai berikut: sangat setuju (SS) skor 4, setuju (S) skor 3, tidak setuju (TS) skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) skor 1. Menurut Sutrisno Hadi (1991: 19) modifikasi terhadap skala *Likert* dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang terkandung oleh skala lima tingkat, dengan alasan yang dikemukakan di bawah ini:

Modifikasi skala *likert* meniadakan kategori jawaban yang ditengah berdasarkan tiga alasan: pertama kategori *Undeciden* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya), bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setujupun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban ganda arti (*multi interpretable*) ini tentu saja tidak diharapkan dalam suatu instrumen. Kedua, tersedianya jawaban yang ditengah itu menimbulkan jawaban ke tengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau ke arah tidak setuju. Jika disediakan kategori jawaban itu akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau para responden.

Ali Maksum (2012: 130) mengatakan angket adalah serangkaian pertanyaan yang digunakan untuk mengungkapkan informasi, baik menyangkut fakta atau pendapat. Menurut Nasution (2000: 128) angket adalah daftar pertanyaan yang di distribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti.

Menurut Sutrisno Hadi (1991: 7) ada beberapa langkah yang harus ditempuh dalam menyusun instrumen, langkah-langkah tersebut antara lain yaitu:

1. Mendefinisikan konstruk

Mendefinisikan konstruk yaitu suatu tahapan yang bertujuan untuk memberikan batasan arti dari konstruk yang akan diteliti, dengan demikian nantinya tidak terjadi penyimpangan terhadap tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu konsep dasar mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Menyidik faktor

Menyidik faktor adalah suatu tahap yang bertujuan untuk menandai faktor-faktor yang disangka dan kemudian diyakini menjadi komponen dari konstruk yang akan diteliti. Dalam penelitian ini faktor yang akan diteliti adalah faktor dari variabel pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center.

3. Menyusun butir-butir pertanyaan

Langkah yang ketiga adalah menyusun butir pertanyaan berdasarkan faktor yang menyusun konstruk. Butir pertanyaan harus merupakan penjabaran dari isi faktor. berdasarkan faktor-faktor tersebut kemudian disusun butir-butir soal yang dapat memberikan gambaran tentang faktor tersebut.

Angket disajikan dalam bentuk tertutup dan terbuka kemudian dijawab langsung oleh responden. Jawaban diberikan dengan tanda *check list* (✓) pada lembar jawaban yang sudah disediakan dan khusus kolom dengan menuliskan angka-angka dari jumlah yang tersedia.



Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yang harus diisi oleh karyawan Depok Sports Center. Adapun kisi-kisi pernyataan yang akan digunakan dalam membuat angket dapat dilihat pada tabel.

**Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Uji Coba Penelitian**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Butir	Jumlah
Analisis Budaya Organisasi	1. Inovasi dan Pengambilan Risiko	a. Kreativitas	1,2,3	3
		b. Pengambilan risiko	4,5,6	3
	2. Perhatian terhadap Detail	Akurat/teliti	7,8,9	3
	3. Orientasi Hasil	Tujuan perusahaan	10,11,12, 13,14	5
	4. Orientasi Individu	a. Pengaruh	15,16,17	3
		b. Hasil kerja	18,19,20	3
	5. Orientasi Terhadap Tim	Kerjasama	21,22,23, 24	4
	6. Agresivitas	Persaingan	25,26,27	3
	7. Stabilitas	Keseimbangan	28,29,30	3
Kinerja Karyawan	1. Hasil Kerja	a. Kuantitas hasil kerja	1,2,3,4	4
		b. Kualitas hasil kerja	5,6,7	3
		c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas	8,9,10	3
	2. Perilaku Kerja	a. Disiplin kerja	11,12,13	3
		b. Inisiatif	14,15,16	3
		c. Ketelitian	17,18,19	3
	3. Sifat Pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan	a. Kepemimpina	20,21,22	3
		b. Kujujuran	23,24,25	3
		c. Kreativitas	26,27,28	3
Jumlah				58

Untuk mendapatkan data yang akurat, sebelum angket digunakan untuk pengambilan data sesungguhnya sebaiknya dilakukan uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitas, kemudian akan diperoleh alat atau instrumen yang betul-betul dapat digunakan dalam survei yang sebenarnya.

#### **E. Uji validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Tingkat validitas dicari dengan mengadakan uji validitas oleh pakar ahli. Dalam angket ini ditetapkan skor yang akan diberikan pada tiap-tiap pilihan dengan menggunakan skala *likert* yang sudah didominasi dengan empat kategori jawaban. Angket yang telah disusun sebelumnya digunakan untuk mengumpulkan data terlebih dahulu yang kemudian dilakukan uji validitas oleh pakar ahli, yaitu Ahmad Nasrulloh, S.Or. Uji validitas dimaksudkan untuk mendapatkan instrumen yang benar-benar valid. Instrumen yang telah dilakukan uji validasi oleh pakar ahli selanjutnya peneliti mengadakan uji coba penelitian di Kolam Renang FIK UNY. Uji coba penelitian dimaksudkan untuk mengetahui kesahihan (validitas) dan keterandalan (reliabilitas). Pengertian uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

##### **1. Uji Validitas**

Sugiyono (2011: 146) menjelaskan validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya dapat diukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sehingga terdapat data yang valid.

Perhitungan validitas menggunakan komputer seri program statistik SPSS 17.00 *version for windows*. Butir angket yang sah atau valid apabila mempunyai harga  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (0,576) dengan taraf signifikan 5% pada  $df (N-10) = 10$ . Dari hasil uji coba 58 butir pernyataan angket, diperoleh 1 butir pernyataan dinyatakan gugur dari variabel budaya organisasi yaitu butir nomor 14, dari variabel kinerja 1 pernyataan yang gugur yaitu butir nomor 17. Hasil uji validitas dapat dilihat pada lampiran 7 halaman 74-75.

**Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Butir	Jumlah
Analisis Budaya Organisasi	1. Inovasi dan Pengambilan Risiko	c. Kreativitas	1,2,3	3
		d. Pengambilan risiko	4,5,6	3
	2. Perhatian terhadap Detail	Akurat/teliti	7,8,9	3
	3. Orientasi Hasil	Tujuan perusahaan	10,11,12, 13,14	5
	4. Orientasi Individu	c. Pengaruh	15,16	2
		d. Hasil kerja	17, 18,19	3
	5. Orientasi Terhadap Tim	Kerjasama	20,21,22, 23	4
	6. Agresivitas	Persaingan	24,25,26	3
	7. Stabilitas	Keseimbangan	27,28,29	3
Kinerja Karyawan	1. Hasil Kerja	d. Kuantitas hasil kerja	1,2,3,4	4
		e. Kualitas hasil kerja	5,6,7	3
		f. Efisiensi dalam melaksanakan tugas	8,9,10	3
	2. Perilaku Kerja	d. Disiplin kerja	11,12,13	3
		e. Inisiatif	14,15	2
		f. Ketelitian	16,17,18	3
	3. Sifat Pribadi	d. Kepemimpinan	19,20,21	3

	yang ada hubungannya dengan pekerjaan	e. Kujukuran	22,23,24	3
		f. Kreativitas	25,26,27	3
Jumlah				56

## 2. Uji reliabilitas

Suharsimi Arikunto (2002: 154) mengatakan reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur (instrumen) dapat memperlihatkan kemantapan, keajegan, atau stabilitas hasil pengamatan bila diukur dengan instrument tersebut dalam penelitian berikutnya dengan kondisi yang tetap. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Perhitungan reliabilitas menggunakan rumus komputer seri program statistik SPSS 17.00 *version for windows*.

Hasil uji reliabilitas menggunakan bantuan komputer program SPSS 17.0 *version for windows*, diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,974. Hasil tersebut dapat disimpulkan instrumen dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada lampiran 7 halaman 74-75.

Sebagai tolak ukur tinggi rendahnya koefisien realibilitas digunakan interprestasi yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto (2002: 245) sebagai berikut:

0,800 - 1,00 = Sangat tinggi

0,600 – 0,800 = Tinggi

0,400 – 0,600 = Cukup

0,200 – 0,400 = Rendah

0,000 – 0,200 = Sangat Rendah

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dan teknik pengumpulan data menggunakan angket yang diwujudkan dalam bentuk pernyataan. Suharsimi Arikunto (2002: 86) mengatakan survei adalah mengumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai faktor-faktor yang merupakan pendukung untuk memecahkan masalah dan juga bermaksud untuk menentukan kesamaan status dengan cara membandingkannya dengan standar yang sudah ditemukan. Survei bertujuan untuk memantapkan atau mempertajam suatu rencana penelitian. Menurut Sugiyono (2013: 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket tertutup yang berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya. Angket dalam penelitian ini berbentuk skala *likert*, berupa butir pernyataan-pernyataan yang diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Pada setiap

pernyataan yang dijawab oleh responden memiliki nilai yang tercantum dalam tabel 4 di bawah ini:

**Tabel 4. Nilai Butir Pernyataan**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Skor Butir Soal</b>
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

#### **G. Teknik Analisis Data**

Instrumen pengumpulan data mempunyai peranan sangat penting dalam suatu penelitian. Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 8). Analisis data merupakan bagian dari proses pengujian data setelah dilakukannya terhadap pengumpulan data melalui kuesioner penelitian yang tentunya disesuaikan dengan tujuan dari riset yang dilakukan. Adapun metode analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

##### **1. Analisis Kuantitatif**

###### **a. Uji Normalitas**

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari tiap-tiap variabel yang dianalisis sebenarnya mengikuti pola sebaran normal atau tidak. Uji normalitas variabel dilakukan dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov*.

Kelebihan dari *Kolmogorov-Smirnov* adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi diantara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik. Uji normalitas ini dianalisis menggunakan bantuan komputer program *SPSS 17.0 for Windows Evaluation Version*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya suatu sebaran adalah  $p > 0.05$  sebaran dinyatakan normal, dan jika  $p < 0.05$ . Jika hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi ( $p$ ) adalah lebih besar dari 0,05, jadi, data adalah berdistribusi normal. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 12 halaman 80.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas hubungan dilakukan melalui uji F. Untuk mengetahui hubungan antara variabel X dengan Y dinyatakan linier apabila nilai  $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$  dengan db = m; N-m-1 pada taraf signifikansi 5%.

c. Uji Hipotesis / uji t

Hipotesis untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Depok Sport Center. Uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan rumus *person product moment*.

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan =	X	= Variabel Prediktor
	Y	= Variabel Kriteriaum
	N	= Jumlah pasangan skor
	$\sum xy$	= Jumlah skor kali x dan y
	$\sum x$	= Jumlah skor x
	$\sum y$	= Jumlah skor y
	$\sum x^2$	= Jumlah kuadrat skor x
	$\sum y^2$	= Jumlah kuadrat skor y
	$(\sum x)^2$	= Kuadrat jumlah skor x
	$(\sum y)^2$	= Kuadrat jumlah skor y

d. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Melalui pengujian serentak ini sekaligus dapat diketahui besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut secara bersama-sama dengan melihat koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Dari koefisien determinan (R<sup>2</sup>) dapat diketahui derajat ketepatan dari analisis Regresi Linear Sederhana. R<sup>2</sup> menunjukkan besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas dan variabel terikatnya.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Subjek, Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini ditujukan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan karakteristik responden, meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja karyawan. Lokasi penelitian di Depok Sports Canter, terletak di Jalan Raya Seturan Kav. 4 Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Depok Sports Center yang berjumlah 18 orang. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 3 Maret - 13 Maret 2015.

##### **2. Deskripsi Karakteristik Responden**

###### **a. Jenis Kelamin**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 5. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-laki	16	88,9
Perempuan	2	11,1
<b>Jumlah</b>	18	100

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa mayoritas responden yaitu karyawan laki-laki sebanyak 16 orang (88,9%) dan sisanya perempuan sebanyak 2 orang (11,1%).

###### **b. Usia**

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 6. Identitas Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
18 – 27	5	27,8
28 – 37	9	50,0
38 – 47	4	22,2
> 48	0	0
<b>Jumlah</b>	18	100

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat bahwa mayoritas responden usia 28-27 sebanyak 9 orang (50,0%), 18-27 sebanyak 5 orang (27,8%), 38-47 sebanyak 4 orang (22,2%).

c. Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 7. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
SMP	0	0
SMA/SMK	15	83,3
Akademi (D3)	2	11,1
Sarjana (S1)	1	5,6
Magister (S2)	0	0
Lain-lain	0	0
<b>Jumlah</b>	18	100

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 15 orang (83,3%), Akademi (D3) sebanyak 2 orang (11,1%), Sarjana (S1) 1 orang (5,6%).

d. Masa Kerja Karyawan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja karyawan disajikan pada dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 8. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
< 2 tahun	3	16,7
2 – 4 tahun	2	11,1
4 – 6 tahun	0	0
> 7 tahun	13	72,2
<b>Jumlah</b>	18	100

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa mayoritas responden masa kerja karyawan > 7 tahun sebanyak 13 orang (72,2%), < 2 tahun sebanyak 3 orang (16,7%), 2-4 tahun sebanyak 2 orang (11,1%).

### 3. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center. Hasil penelitian dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi di Depok Sports Center diungkapkan dengan angket yang terdiri atas 29 pernyataan. Dari analisis data budaya organisasi di Depok Sports Center diperoleh skor terendah (*minimum*) 84,0, skor tertinggi (*maksimum*) 113,0, rerata (*mean*) 97,67, nilai tengah (*median*) 96,0, nilai yang sering muncul (*mode*) 104,00, *standar deviasi* (SD) 8,69. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 9. Deskripsi Statistik Budaya Organisasi**

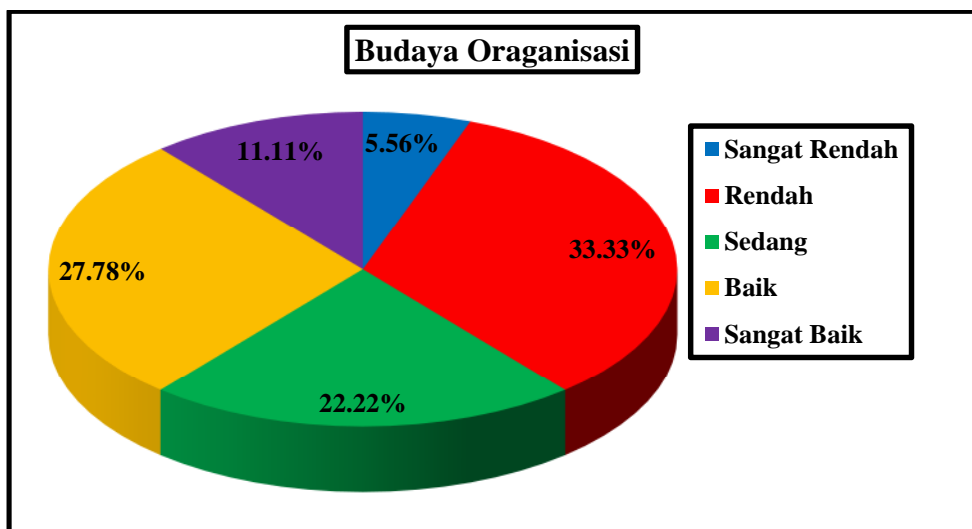
Statistik	
<i>N</i>	18
<i>Mean</i>	97,6667
<i>Median</i>	96,0000
<i>Mode</i>	104,00
<i>Std. Deviation</i>	8,69077
<i>Minimum</i>	84,00
<i>Maximum</i>	113,00

Jika ditampilkan distribusi frekuensi, maka data budaya organisasi di Depok Sports Center adalah sebagai berikut:

**Tabel 10. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi di Depok Sports Center**

No	Interval	Klasifikasi	Frekuensi	%
1	$110,70 < X$	Sangat Baik	2	11,11%
2	$102,01 < X \leq 110,70$	Baik	5	27,78%
3	$93,32 < X \leq 102,01$	Sedang	4	22,22%
4	$84,63 < X \leq 93,32$	Rendah	6	33,33%
5	$X \leq 84,63$	Sangat Rendah	1	5,56%
<b>Jumlah</b>			<b>18</b>	<b>100%</b>

Apabila ditampilkan dalam bentuk diagram, maka data budaya organisasi di Depok Sports Center tampak pada gambar sebagai berikut:



**Gambar 1. Diagram Budaya Organisasi di Depok Sports Center**

Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi di Depok Sports Center berada pada kategori “sangat rendah” sebesar 5,56% (1 orang), kategori “rendah” 33,33% (6 orang), kategori “sedang” 22,22% (4 orang), kategori “baik” 27,78% (5 orang), dan kategori “sangat baik” 11,11% (2 orang). Berdasarkan deskripsi statistik nilai rata-rata, yaitu 97,67, budaya organisasi di Depok Sports Center masuk dalam kategori “sedang”.

#### **b. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan di Depok Sports Center diungkapkan dengan angket yang terdiri atas 27 pernyataan. Dari analisis data kinerja karyawan di Depok Sports Center diperoleh skor terendah (*minimum*) 80,0, skor tertinggi (*maksimum*) 108,0, rerata (*mean*) 90,28, nilai tengah (*median*) 87,5, nilai yang sering muncul (*mode*) 81,0, *standar deviasi* (SD) 10,73. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 11. Deskripsi Statistik Kinerja Karyawan**

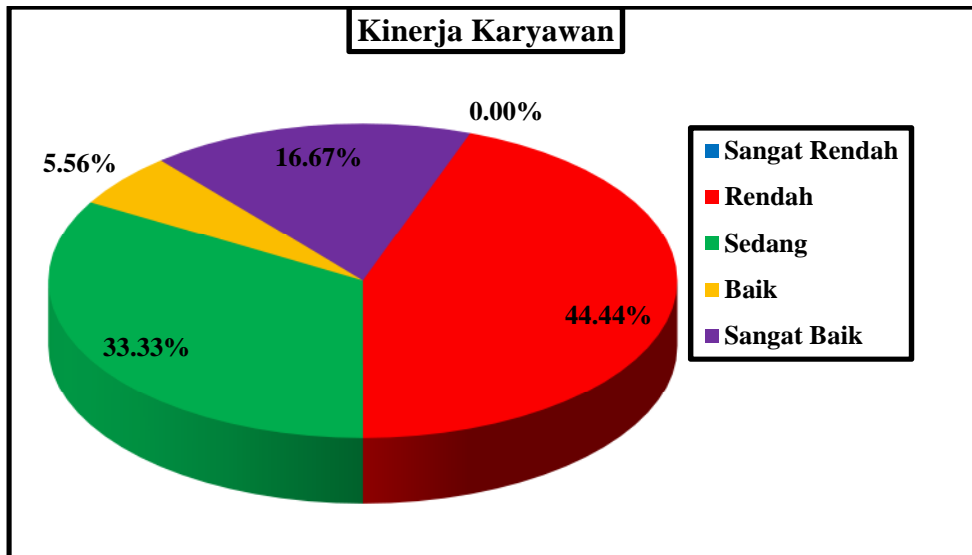
Statistik	
<i>N</i>	18
<i>Mean</i>	90,2778
<i>Median</i>	87,5000
<i>Mode</i>	81,00
<i>Std, Deviation</i>	10,17382
<i>Minimum</i>	80,00
<i>Maximum</i>	108,00

Jika ditampilkan distribusi frekuensi, maka data kinerja karyawan di Depok Sports Center adalah sebagai berikut:

**Tabel 12. Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan di Depok Sports Center**

No	Interval	Klasifikasi	Frekuensi	%
1	$105,54 < X$	Sangat Baik	3	16,67%
2	$95,36 < X \leq 105,54$	Baik	1	5,56%
3	$85,19 < X \leq 95,36$	Sedang	6	33,33%
4	$75,24 < X \leq 85,19$	Rendah	8	44,44%
5	$X \leq 75,24$	Sangat Rendah	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>18</b>	<b>100%</b>

Apabila ditampilkan dalam bentuk diagram, maka data kinerja karyawan di Depok Sports Center tampak pada gambar sebagai berikut:



**Gambar 2. Diagram Kinerja Karyawan di Depok Sports Center**

Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Depok Sports Center berada pada kategori “sangat rendah” sebesar 0% (0 orang), kategori “rendah” 44,44% (8 orang), kategori “sedang” 33,33% (6 orang), kategori “baik” 5,56% (1 orang), dan kategori “sangat baik” 16,67% (3 orang). Berdasarkan deskripsi statistik nilai rata-rata, yaitu 90,28, budaya organisasi di Depok Sports Center masuk dalam kategori “sedang”.

#### 4. Hasil Analisis Data Penelitian

##### a. Hasil Uji Prasyarat

Analisis data untuk menguji hipotesis memerlukan beberapa uji persyaratan yang harus dipenuhi agar hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Uji persyaratan analisis meliputi:

###### 1) Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari tiap-tiap variabel yang dianalisis sebenarnya mengikuti pola sebaran normal atau tidak (Husein, 2011: 181). Uji normalitas variabel dilakukan dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya suatu sebaran adalah  $p > 0.05$  sebaran dinyatakan normal, dan jika  $p < 0.05$  sebaran dikatakan tidak normal. Rangkuman hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 13. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	<i>p</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0,775	0,05	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,634		Normal

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*p*) adalah lebih besar dari 0,05, jadi, data adalah berdistribusi normal. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 10 halaman 80.

###### 2) Uji Linearitas

Pengujian linearitas hubungan dilakukan melalui uji F. Hubungan antara variabel X dengan Y dinyatakan linier apabila nilai

$F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$  dengan db = m; N-m-1 pada taraf signifikansi 5%.

Hasil uji linearitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 14. Hasil Uji Linieritas Hubungan**

Hubungan Fungsional	F			Keterangan
	Hitung	db	Tabel	
X.Y	0,296	11;5	4,70	Linier

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai  $F_{\text{hitung}}$  adalah lebih kecil dari  $F_{\text{tabel}}$ . Jadi, dinyatakan linear. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 11 halaman 81.

#### **b. Uji Hipotesis**

Uji korelasi yaitu mencari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan rumus *person product moment*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center”. Hasil uji dengan menggunakan analisis korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 15. Koefisien Korelasi Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan**

Korelasi	r hitung	r tabel	Keterangan
X.Y	0,792	0,456	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh koefisien korelasi antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,792, bernilai positif, artinya semakin besar nilai yang mempengaruhi maka semakin besar nilai hasilnya atau sebaliknya. Uji keberartian koefisien korelasi tersebut dilakukan dengan cara mengonsultasi harga  $r_{\text{hitung}}$  dengan  $r_{\text{tabel}}$ , pada  $\alpha = 5\%$  dengan  $N = 17$  diperoleh  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,792.



Karena koefisien korelasi antara  $r_{x,y} = 0,792 > r_{(0.05)(17)} = 0.456$ , berarti koefisien korelasi tersebut signifikan.

Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center diketahui dengan cara nilai  $r$  ( $R^2 \times 100\%$ ). Dari pengujian tersebut ditemukan pula Nilai  $R^2$  sebesar 0,627, sehingga besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 62,7%, sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang berbunyi “Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center, diterima. Pengujian hipotesis menggunakan uji-t untuk menguji signifikansi koefisien regresi pengaruh dari variabel terhadap variabel dependen menggunakan menggunakan rumus komputer seri program statistik SPSS 17.00 *version for windows*. Hasil uji korelasi dapat dilihat pada lampiran 12 halaman 82.

## **B. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center, yaitu sebesar 62,7%. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut Robbins (2006: 296) hampir tidak ada keraguan bahwa suatu budaya sangat mempengaruhi sikap karyawan. Seringkali budaya dalam suatu organisasi berkembang dengan kuat, sehingga dalam kondisi demikian, setiap anggota mengetahui dengan baik tujuan organisasi yang akan dicapainya. Untuk mencapai tujuan tersebut akhirnya budaya organisasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kehidupan organisasi dan produktivitas kerja.

Menurut Sondang (1995: 227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Menurut Pabundu (2010: 121) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Budaya organisasi tidak akan menjadi efektif tanpa adanya hubungan yang baik antar karyawan. Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi harusnya memiliki perasaan membutuhkan dan melaksanakan pekerjaan dengan hati yang ikhlas. Dengan memiliki perasaan tersebut setiap karyawan akan bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk mengerjakan apa yang sudah menjadi beban kerjanya, sehingga semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, deskripsi, pengujian hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Depok Sport Center yaitu sebesar 62,7%.

#### **B. Implikasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penelitian ini memiliki implikasi, yaitu:

1. Dengan diketahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sport Center dapat digunakan untuk penelitian di tempat lain.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sport Center perlu diperhatikan dan dicari pemecahan masalahnya agar lebih membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berkelanjutan.
3. Karyawan dapat menjadikan hasil ini sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan dan memperbaiki kinerjanya.
4. Dengan diketahuinya budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Depok Sport Center, dapat dijadikan tambahan wawasan dan bahan pertimbangan manajemen Depok Sports Center untuk lebih meningkatkan dan mengevaluasi agar kinerja karyawan semakin optimal dipertahankan dengan baik, sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan sukses.

### **C. Keterbatasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari keterbatasan yang ada.

Keterbatasan selama penelitian yaitu:

1. Sulitnya mengetahui kesungguhan responden dalam mengisi angket. Usaha yang dilakukan untuk memperkecil kesalahan yaitu dengan memberi gambaran tentang maksud dan tujuan penelitian ini.
2. Pengumpulan data dalam penelitian ini hanya didasarkan hasil isian angket sehingga dimungkinkan adanya unsur kurang objektif dalam proses pengisian seperti adanya saling bersamaan dalam pengisian angket. Selain itu dalam pengisian angket dilihat adanya sifat responden sendiri seperti kejujuran dan ketakutan dalam menjawab responden tersebut dengan sebenarnya.
3. Pengambilan data ini menggunakan angket tertutup, akan lebih baik lagi seandainya disertai dengan pengambilan data menggunakan angket terbuka atau wawancara.
4. Saat pengambilan data penelitian yaitu saat penyebaran angket penelitian kepada responden, tidak dapat dipantau secara langsung dan cermat apakah jawaban yang diberikan oleh responden benar-benar sesuai dengan pendapatnya sendiri atau tidak.
5. Penelitian ini hanya membahas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sport Center akan lebih dalam apabila dilakukan dengan analisis untuk mengetahui pengaruh dari faktor-faktor tersebut.

#### **D. Saran-saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, ada beberapa saran untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Agar mengembangkan penelitian lebih dalam lagi tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center.
2. Agar melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Depok Sports Center dengan menggunakan metode lain.
3. Dalam skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu bagi peneliti selanjutnya hendaknya mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali Maksum. (2012). *Metodologi penelitian dalam olahraga*. Surabaya: Unesa University Press.
- Cica Nayati. (2012). “Peran Budaya Organisasi terhadap Strategi Pemasaran dalam Upaya Mencapai Keberhasilan Perusahaan”. *Skripsi*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Deddy Mulyadi., Rivai, Veithzal,. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Imam Ghozali. (2005). *Analisis Multivariat dengan Program SPSS edisi ke-3*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ivancevich, M., dkk. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lilis. (2009). “Analisis Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tak Langsung Faktor Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD Parkir Kota Surabaya”. *Jurnal*. Surabaya: STIESIA Surabaya.
- Nasution, S. (2000). *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurjanah. (2008) “Analisis Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus bank DKI Syariah Cabang Wahid Hasyim Jakarta Pusat ). *Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia.
- Sondang P Siagian. (1995). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Porwani. (2010). “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal*. Palembang: Politeknik Darussalam Palembang.
- Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian Administrasi dilengkapi dengan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sukandarrumidi. (2006). *Metodologi penelitian prtunjuk praktis untuk peneliti pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Susandi Prihayanto. (2012). “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Skripsi*. Semarang : Universitas Diponegoro Semarang.
- Susanto, A.B., Gede Prama. Dkk. (2006). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sutarto, (2006). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno Hadi. (1991). *Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Nilai*. Yogyakarta: FP UGM.
- Tuti Azra. (2007) “Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan politeknik negeri padang”. *Jurnal*. Padang: Politeknik Negeri Padang.
- Umar Husein. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulk, Gary. (1994). *Leadership In Organizations*. America: Prentice Hall International.
- \_\_\_\_\_. (2010) di akses dari [www.slemankab.go.id](http://www.slemankab.go.id) pada tanggal 10 Maret 2015 pukul 16.35 WIB.
- \_\_\_\_\_. (2014) di akses dari <http://id.wikipedia.org/wiki/Organisasi> pada tanggal 20 Maret 2015 pukul 22.00 WIB.

## **LAMPIRAN**



## Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
**UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**  
**FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN**  
Alamat : Jl. Kolombo No.1 Yogyakarta, Telp.(0274) 513092 psw 255

Nomor : 142/UN.34.16/PP/2015  
Lamp. : 1 Eks.  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

27 Februari 2015

Yth : Pengelola Depok Sport Canter

Dengan hormat, disampaikan bahwa untuk keperluan penelitian dalam rangka penulisan tugas akhir skripsi, kami mohon berkenan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan ijin penelitian bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta :

Nama : Aput Ivan Alindra  
NIM : 11603141010  
Program Studi : Ilmu Keolahragaan

Penelitian akan dilaksanakan pada :

Waktu : 2 Maret s.d 13 Maret 2015  
Tempat/obyek : Depok Sport Canter  
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sport Canter

Demikian surat ijin penelitian ini dibuat agar yang berkepentingan maklum, serta dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.




Dekan,

Agus Sudarko, M.S.  
NIP. 19600824 198601 1 001

Tembusan :  
1. Pengelola Depok Sport Canter  
3. Kaprodi PKR  
4. Pembimbing TAS  
5. Mahasiswa ybs.

## Lampiran 2. Surat Keterangan Penelitian

**DEPOK SPORTS CENTER**  
Jl. Seturan-Kledokan Kav. 4 Yogyakarta  
Telp. [0274] 433.2569, 433.2570

---

No. : 037/DSC/III/2015  
Lamp : -  
Hal : Persetujuan Permohonan Penelitian

Kepada Yth.  
Drs. Rumpis Agus Sudarko, M.S.  
Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan UNY  
Di tempat


Dengan Hormat,

Menanggapi surat permohonan penelitian yang disampaikan oleh pihak manajemen kampus UNY kepada Manajemen DEPOK SPORTS CENTER No : 142 / UN.34.16 /PP/2015, maka dengan surat ini kami menyampaikan bahwa kami telah memberikan kesempatan kepada mahasiswa :

NAMA	: APUT IVAN ALINDRA
NO.MHS	: 11603141010
PROGRAM STUDI	: PENDIDIKAN KEPELATIHAN OLAHRAGA
JUDUL SKRIPSI	: ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPOK SPORTS CENTER
OBYEK	: DEPOK SPORTS CENTER YOGYAKARTA

Untuk dapat melakukan penelitian di dalam manajemen perusahaan kami.  
Demikian surat persetujuan ini dapat kami sampaikan.  
Semoga surat ini dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 14 Maret 2015  
MENGETAHUI,  
Management DSC

  
**MAKLON HATTI, SE**  
DEPOK SPORTS CENTER  
MANAGER

### Lampiran 3. Surat Permohonan Validasi

#### PERMOHONAN UNTUK MEMVALIDASI INSTRUMEN

Hal : Surat Permohonan menjadi Validator Ahli  
Lamp : Angket Penelitian

Kepada  
Yth. Ahmad Nasrulloh, M.Or  
Di tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan dengan judul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Depok Sport Canter", maka dengan ini saya memohon Bapak untuk berkenan memberikan masukan terhadap instrumen penelitian sebagai validator ahli. Masukan tersebut sangat membantu tingkat kepercayaan hasil penelitian yang saya lakukan.

Demikian permohonan ini saya sampaikan, besar harapan saya agar Bapak berkenan dengan permohonan ini. Atas perhatian saya ucapkan terima kasih.

Mengetahui,  
Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Sumaryanto, M.Kes.  
NIP 19650301 199001 1 001

Yogyakarta, 2 Maret 2015  
Hormat saya,  
Mahasiswa



Aput Ivan Alindra  
NIM 11603141010

#### Lampiran 4. Surat Persetujuan Validasi

---

##### SURAT PERSETUJUAN VALIDASI AHLI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Nasrulloh, M.Or

NIP : 19830626 200812 1 002

Dengan ini menyatakan bahwa instrumen untuk penelitian telah saya teliti, dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir Skripsi yang berjudul: **"Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Depok Sport Center."**

Lembar keterangan alat dan cara pelaksanaan penelitian tersebut disusun oleh:

Nama : Aput Ivan Alindra

NIM : 11603141010

Telah disetujui dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian penyelesaian Tugas Akhir Skripsi.

Demikian surat persetujuan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 9 Maret 2015



Ahmad Nasrulloh, M.Or  
NIP 19830626 200812 1 002

Lampiran 5. Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN**  
**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**DEPOK SPORT CANTER**

Sehubungan dengan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Depok Sport Canter”, maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket yang terlampir dengan petunjuk berikut:

**A. Petunjuk Cara Menjawab Pertanyaan**

1. Mohon dibaca dan dipahami tiap pertanyaan dalam lembar angket berikut serta diisi dengan teliti, lengkap dan jujur.
2. Jawaban harus merupakan jawaban pribadi bukan jawaban kelompok, dalam hal ini tidak ada jawaban yang benar atau salah, yang penting jawaban Bapak/Ibu benar-benar tepat dengan situasi yang dirasakan.
3. Tiap-tiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan pada kami merupakan bantuan yang tidak ternilai bagi penelitian kami dan bersifat rahasia. Untuk itu, kami menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya.
4. Beri tanda cek (✓) pada jawaban-jawaban dari pertanyaan-pertanyaan di bawah ini yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Skor:

SS	S	TS	STS
4	3	2	1

## **A. Identitas Karyawan**

### **1. Jenis Kelamin :**

- ☐ Pria
- ☐ Wanita

### **2. Usia Anda :**

- ☐ 18-27 tahun
- ☐ 28-37 tahun
- ☐ 38-47 tahun
- ☐ > 48 tahun

### **3. Pendidikan Terakhir**

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> SMP          | <input type="checkbox"/> Sarjana (S1)  |
| <input type="checkbox"/> SMA/SMK      | <input type="checkbox"/> Magister (S2) |
| <input type="checkbox"/> Akademi (D3) | Lain-lain :                            |

### **4. Masa kerja :**

- |                                    |                                    |
|------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> < 2 tahun | <input type="checkbox"/> 4-6 tahun |
| <input type="checkbox"/> 2-4 tahun | <input type="checkbox"/> > 7 tahun |

**B. PERTANYAAN INTI****Budaya Organisasi**

PERNYATAAN		Jawaban			
		STS	TS	S	SS
<b>Inovasi dan Pengambilan Risiko</b>					
1.	Saya didorong untuk mempunyai inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan.				
2.	Saya didorong untuk berfikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan saya.				
3.	Saya diberikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
4.	Saya terkadang mendapat masalah dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah diberikan.				
5.	Saya sering mendapat resiko dalam menyelesaikan pekerjaan.				
6.	Saya siap mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan.				
<b>Perhatian terhadap Detail</b>					
7.	Saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.				
8.	Saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan akurat.				
9.	Organisasi memotivasi saya untuk lebih perhatian terhadap detail dalam melakukan pekerjaan.				
<b>Orientasi Hasil</b>					
10.	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil maksimal.				
11.	Saya terus mengembangkan diri untuk				

	mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.				
12.	Saya berusaha meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik.				
13.	Saya senantiasa memikirkan bagaimana menyelesaikan dengan cepat dan hasil yang baik.				
14.	Saya menekankan pada hasil, tapi juga proses usaha untuk mencapai hasil yang optimal.				
<b>Orientasi Individu</b>					
15.	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.				
16.	Saya termotivasi menjadi karyawan yang baik dengan mengisi jam kerja untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ada.				
17.	Organisasi memotivasi saya untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada.				
18.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya tekuni karena dapat memberikan manfaat bagi organisasi yang memotivasi saya dalam bekerja.				
19.	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan.				
<b>Orientasi terhadap Tim</b>					
20.	Saya memahami struktur organisasi yang ada di kantor.				
21.	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan.				
22.	Saya berusaha saling menolong antar sesama				



	anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan.				
23.	Saya dituntut menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal.				
<b>Agresivitas</b>					
24.	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya.				
25.	Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik.				
26.	Saya melakukan persaingan yang sehat antar pegawai dalam melakukan pekerjaan.				
<b>Stabilitas</b>					
27.	Saya merasakan ketenangan dan keikhlasan dalam melakukan aktivitas kerja.				
28.	Saya merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik.				
29.	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi.				

**Kuesioner Kinerja Karyawan.**

PERNYATAAN		Jawaban			
		STS	TS	S	SS
<b>Hasil Kerja</b>					
Kualitas Pekerjaan					
1.	Saya turut merencanakan, melaksanakan, serta mengorganisasikan program kerja dengan baik.				
2.	Saya menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan teliti, atnggung jawab dan rapi.				
3.	Saya merasa bertanggung jawab atas kemajuan organisasi.				
4.	Saya mau mengambil resiko dan berfikir keras untuk selalu dapat bekerja dengan baik.				
Kuantitas Pekerjaan					
5.	Jumlah jam kerja saya telah memenuhi target jam kerja yang berlaku.				
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan oleh saya dengan baik.				
7.	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi.				
Efisiensi dalam melaksanakan tugas					
8.	Saya melakukan pekerjaan selalu berfikir pada keberhasilan.				
9.	Ketika sedang bekerja, saya merasa menikmati dengan ikhlas apa yang saya kerjakan.				

10.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja saya untuk menghindari kerugian di masa mendatang.				
<b>Perilaku Kerja</b>					
Disiplin Kerja					
11.	Saya datang ke tempat kerja sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan.				
12.	Saya pulang dari tempat kerja sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan.				
13.	Saya tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktu kerja saya selesai.				
Inisiatif					
14.	Saya mempunyai inisiatif untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa diminta untuk melakukan pekerjaan tersebut.				
15.	Saya memiliki cara untuk meningkatkan kemajuan organisasi.				
Ketelitian					
16.	Saya melakukan pekerjaan dengan tepat.				
17.	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.				
18.	Saya berusaha untuk perhatian terhadap tugas-tugas yang di bebaskan oleh saya.				
<b>Sifat Pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan</b>					
Kepemimpinan					
19.	Saya bersikap sopan dan santun dalam pergaulan di lingkungan kerja.				
20.	Saya mempunyai pola pikir untuk menacapai				

	tujuan organisasi yang sudah di tetapkan.				
21.	Saya berusaha untuk memberikan semangat kerja kepada teman kerja saya.				
Kujukuran					
22.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tidak menyalahgunakan wewenang yang di berikan kepada saya.				
23.	Saya dengan jujur melaksanakan prosedur kerja dari perusahaan.				
24.	Saya melaporkan hasil kerja dengan baik dengan keadaan sebenarnya.				
Kreativitas					
25.	Saya berusaha memunculkan ide baru untuk kemajuan organisasi ke depan.				
26.	Saya selalu berfikir positif untuk kesuksesan organisasi.				
27.	Organisasi memotivasi saya untuk berfikir kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan.				

Lampiran 6. DataUji Coba Penelitian

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI**

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total
1	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	106
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	88
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	100
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	92
8	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	101
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
10	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	108

**KINERJA KARYAWAN**

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Total
1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	98
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	80
4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	92
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109
7	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
8	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	95
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
10	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	90

Lampiran 7. Validitas dan Reliabilitas

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BUTIR1	199.1000	532.322	.824	.752
BUTIR2	199.1000	535.433	.683	.753
BUTIR3	198.9000	532.989	.726	.752
BUTIR4	199.1000	533.211	.784	.752
BUTIR5	199.1000	533.211	.784	.752
BUTIR6	199.0000	533.778	.708	.753
BUTIR7	199.2000	530.178	.699	.751
BUTIR8	198.9000	533.878	.689	.753
BUTIR9	199.1000	532.322	.824	.752
BUTIR10	199.0000	530.222	.860	.751
BUTIR11	199.0000	530.222	.860	.751
BUTIR12	198.9000	530.767	.819	.751
BUTIR13	199.0000	532.889	.746	.752
BUTIR14	199.1000	532.322	.824	.752
BUTIR15	198.9000	530.322	.838	.751
BUTIR16	199.3000	534.011	.633	.753
BUTIR17	199.2000	539.733	.563	.755
BUTIR18	198.8000	530.844	.833	.751
BUTIR19	198.9000	530.322	.838	.751
BUTIR20	199.0000	533.778	.708	.753
BUTIR21	198.9000	533.878	.689	.753
BUTIR22	198.9000	533.878	.689	.753
BUTIR23	199.1000	527.656	.736	.750
BUTIR24	199.0000	530.222	.860	.751
BUTIR25	199.0000	536.444	.595	.754
BUTIR26	199.0000	536.444	.595	.754
BUTIR27	199.2000	535.289	.793	.753
BUTIR28	198.9000	530.767	.819	.751
BUTIR29	199.1000	532.322	.824	.752
BUTIR30	199.1000	535.433	.683	.753
Total	101.2000	137.733	1.000	.974

Keterangan= r hitung> r tabel (df 10;5%=0,576)=valid

**RELIABILITAS**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	29

## KINERJA KARYAWAN

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BUTIR1	182.4000	445.600	.692	.753
BUTIR2	182.0000	443.333	.736	.752
BUTIR3	182.1000	442.989	.805	.752
BUTIR4	182.2000	438.844	.768	.749
BUTIR5	182.0000	446.444	.591	.754
BUTIR6	182.2000	444.400	.845	.752
BUTIR7	182.4000	437.822	.765	.749
BUTIR8	182.1000	445.656	.672	.753
BUTIR9	182.0000	442.889	.757	.752
BUTIR10	182.1000	445.656	.672	.753
BUTIR11	182.1000	442.544	.828	.751
BUTIR12	182.1000	442.544	.828	.751
BUTIR13	182.0000	442.889	.757	.752
BUTIR14	182.2000	449.733	.542	.756
BUTIR15	182.2000	444.400	.845	.752
BUTIR16	182.4000	445.600	.692	.753
BUTIR17	182.2000	442.544	.828	.751
BUTIR18	182.1000	442.544	.828	.751
BUTIR19	182.2000	444.400	.845	.752
BUTIR20	181.9000	444.100	.685	.752
BUTIR21	182.1000	445.656	.672	.753
BUTIR22	181.9000	442.322	.767	.751
BUTIR23	181.8000	442.622	.769	.751
BUTIR24	181.9000	442.322	.767	.751
BUTIR25	182.0000	442.889	.757	.752
BUTIR26	181.9000	441.433	.808	.751
BUTIR27	181.9000	441.433	.808	.751
BUTIR28	182.1000	435.656	.834	.747
Total	92.7000	114.900	1.000	.972

Keterangan= r hitung> r tabel (df 10;5%=0,576)=valid

## RELIABILITAS

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	27

Lampiran 8. Data Penelitian

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI**

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Total	
1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	104	
3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	108	
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	92	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	91	
7	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	94
8	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	104	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	104	
10	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	88	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
12	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	111	
14	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	2	4	3	3	91	
15	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	101	
16	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	96	
17	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	
18	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	104	



## KINERJA KARYAWAN

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	Total
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
5	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	89
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
7	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
8	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	94
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	105
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	82
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107
14	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	90
15	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	91
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	83
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93
18	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86

## Lampiran 9. Deskriptif Statistik

**Statistics**

		Analisis Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
N	Valid	18	18
	Missing	0	0
Mean		97.6667	90.2778
Median		96.0000	87.5000
Mode		104.00	81.00
Std. Deviation		8.69077	10.17382
Minimum		84.00	80.00
Maximum		113.00	108.00
Sum		1758.00	1625.00

**Analisis Budaya Organisasi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	84	1	5.6	5.6	5.6
	87	1	5.6	5.6	11.1
	88	1	5.6	5.6	16.7
	90	1	5.6	5.6	22.2
	91	2	11.1	11.1	33.3
	92	1	5.6	5.6	38.9
	94	1	5.6	5.6	44.4
	96	2	11.1	11.1	55.6
	101	1	5.6	5.6	61.1
	104	4	22.2	22.2	83.3
	108	1	5.6	5.6	88.9
	111	1	5.6	5.6	94.4
	113	1	5.6	5.6	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

### Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	80	1	5.6	5.6	5.6
	81	3	16.7	16.7	22.2
	82	2	11.1	11.1	33.3
	83	1	5.6	5.6	38.9
	84	1	5.6	5.6	44.4
	86	1	5.6	5.6	50.0
	89	1	5.6	5.6	55.6
	90	1	5.6	5.6	61.1
	91	1	5.6	5.6	66.7
	93	1	5.6	5.6	72.2
	94	1	5.6	5.6	77.8
	105	1	5.6	5.6	83.3
	107	1	5.6	5.6	88.9
	108	2	11.1	11.1	100.0
	Total	18	100.0	100.0	

Lampiran 10. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Analisis Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
N		18	18
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	97.6667	90.2778
	Std. Deviation	8.69077	10.17382
Most Extreme Differences	Absolute	.156	.176
	Positive	.132	.176
	Negative	-.156	-.156
Kolmogorov-Smirnov Z		.661	.746
Asymp. Sig. (2-tailed)		.775	.634
a. Test distribution is Normal.			

Lampiran 11. Uji Linearitas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Analisis Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	1362.611	12	113.551	1.430	.366
		Linearity	1104.118	1	1104.118	13.906	.014
		Deviation from Linearity	258.493	11	23.499	.296	.957
	Within Groups		397.000	5	79.400		
	Total		1759.611	17			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Analisis Budaya Organisasi	.792	.627	.880	.774

## Lampiran 12. Uji Korelasi

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Analisis Budaya Organisasi <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.604	6.40065

a. Predictors: (Constant), Analisis Budaya Organisasi

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1104.118	1	1104.118	26.951	.000 <sup>a</sup>
	Residual	655.493	16	40.968		
	Total	1759.611	17			

a. Predictors: (Constant), Analisis Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.290	17.511		-.017	.987
	Analisis Budaya Organisasi	.927	.179	.792	5.191	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 13. Tabel r

Tabel r Product Moment											
Pada Sig.0,05											
N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Lampiran 14. Tabel Distribusi F untuk Alpha 5%

v2/v1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883	240.543	241.882
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371	19.385	19.396
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845	8.812	8.786
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041	5.999	5.964
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818	4.772	4.735
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147	4.099	4.060
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726	3.677	3.637
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438	3.388	3.347
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230	3.179	3.137
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072	3.020	2.978
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948	2.896	2.854
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849	2.796	2.753
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767	2.714	2.671
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699	2.646	2.602
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641	2.588	2.544
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591	2.538	2.494
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548	2.494	2.450
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510	2.456	2.412
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477	2.423	2.378
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447	2.393	2.348
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420	2.366	2.321
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397	2.342	2.297
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375	2.320	2.275
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355	2.300	2.255
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337	2.282	2.236
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321	2.265	2.220
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305	2.250	2.204
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291	2.236	2.190
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278	2.223	2.177
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266	2.211	2.165



Lampiran 15. Dokumentasi

**Dokumentasi Uji Coba Penelitian**



Pengisian angket oleh karyawan kolam renang FIK UNY



Pengisian angket oleh karyawan kolam renang FIK UNY



Pengisian angket oleh karyawan kolam renang FIK UNY



Pengisian angket oleh karyawan kolam renang FIK UNY



Pengisian angket oleh karyawan kolam renang FIK UNY



Pengisian angket oleh karyawan kolam renang FIK UNY

## Dokumentasi Pengambilan Data Penelitian



Pengisian angket oleh karyawan Depok Sports Center



Pengisian angket oleh karyawan Depok Sports Center





Pengisian angket oleh karyawan Depok Sports Center



Pengisian angket oleh karyawan Depok Sports Center